

Reflexiones sobre la construcción de un rol saludable en profesionales que trabajan con situaciones de violencia de género

Diego Ortega y Sandra Tomaino
sandrakarina1976@yahoo.com.ar

Comisaría de la Mujer y la Familia La Plata
Argentina

Resumen

Este escrito constituye el producto de un trabajo de reflexión realizado por un equipo interdisciplinario que trabaja, principalmente, con mujeres que sufren violencias, y con situaciones que podríamos llamar de violencia familiar, tal como fue definida por la ley 12.569. Este equipo tiene la particularidad de haberse conformado a partir de una convocatoria realizada por la Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Seguridad de la Provincia de Buenos Aires. En realidad se trata de equipos constituidos por profesionales del ámbito de la psicología, abogacía y trabajo social, que trabajan en las diferentes Comisarías de la Mujer y la familia de la Provincia de Buenos Aires.

Hace tiempo, por coyunturas institucionales particulares, venimos analizando la temática de la salud mental de los profesionales que trabajan este tipo de temáticas y que forman parte de instituciones estatales, las cuales atraviesan situaciones de crisis. En este caso, consideramos que presentar este trabajo, fue producto del recorrido que venimos haciendo, un paso de la queja a la protesta, al decir de Ulloa, un “saber hacer” con ese malestar que nos aquejaba. La propuesta de producir permitió que circule el deseo, los debates, los encuentros que hace tiempo habíamos perdido. Por eso mismo, después de conversar sobre varios temas posibles, relativos a nuestra experiencia laboral, decidimos plasmar el recorrido que intentamos realizar, y seguimos realizando, para sostener nuestra salud y nuestro trabajo en tiempos de crisis.

Palabras clave: equipos interdisciplinarios; crisis institucionales; salud mental; roles saludables.

Abstract

This writing is the product of a reflection work carried out by an interdisciplinary team that works, mainly, with women who suffer violence, and with situations that could be called family violence, as defined by law 12,569. This team has the peculiarity of having been formed from a call made by the Directorate of Gender Policies of the Ministry of Security of Province of Buenos Aires. Actually, these teams are conformed with professionals in several fields like psychology, law and social work, who work in the different Women and Family Commissions of the Province of Buenos Aires.

For quite some time we have been analyzing, due to particular institutional situations, the topic of mental health, of professionals who work on this type of issues and who are part of state institutions, which are going through crisis situations. We consider this work is the result of the journey we have been making, a step from complaint to protest, in Ulloa's words, a "being able to do something" with that discomfort that afflicted us. This proposal to produce, allowed the desire to circulate, the debates, the encounters that we had long lost. For this reason, after talking about several possible topics related to our work experience, we decided to capture the journey we are trying to make, and continue to do, to sustain our health and our work in times of crisis.

Keywords: interdisciplinary teams; institutional crises; mental health; healthy roles.

Introducción

Dentro de los cambios generados en nuestro país con la vuelta de la democracia en el año 1983, el conocido femicidio de Alicia Muñoz abrió un debate que había quedado sepultado en la época de la dictadura militar, la violencia familiar, los derechos de las mujeres y los debates intelectuales que se estaban dando respecto a la perspectiva de género. Esto fue permitiendo avances en el desarrollo y crecimiento de las políticas públicas, la creación de leyes y principalmente la paulatina modificación de las significaciones imaginarias sociales (Castoriadis, 1997) respecto a las mujeres y la violencia familiar. La creación de las primeras comisarías de la mujer fue parte de ese proceso y posteriormente, luego de la promulgación de la ley 12.569 (2001), ley de violencia familiar, la constitución de la Dirección General de Coordinación de Políticas de Género en el Ministerio de Seguridad de la Provincia de Buenos Aires (2004). Como su nombre lo indica, la función de esta

nueva Dirección era coordinar el trabajo de equipos de profesionales que comenzaban a trabajar en las Comisarías de la Mujer y la Familia de la Provincia de Buenos Aires.

Construir un lugar dentro de la Comisaría, trabajar en equipo con el personal policial, fue una tarea que nos transformó y enriqueció a todos, pero sin duda fue difícil. En principio nadie comprendía cuál era nuestra función, mucho menos la del psicólogo, que aparecía como la más ajena y que despertaba verdaderas “ansiedades persecutorias”. En este sentido, el primer trabajo de los equipos, fue desmitificar diferentes sentidos que nos otorgaban: desde funciones de control y espía, hasta los salvadores que podíamos resolver todas las problemáticas que se presentaban. Esta construcción no se realizó meramente con “información” y “explicación”, sino que se trataron de intervenciones en acto, no sin conflictos y diferencias, pero con el objetivo claro de ganarnos un lugar dentro de la Comisaría, que se pueda valorar nuestro aporte y nosotros también el trabajo del personal policial.

Desde la creación de la Dirección de Políticas de Género hasta la actualidad hemos atravesado diferentes momentos. Al comienzo creando un lugar que no estaba, construyendo nuestro rol profesional y un lugar valorado dentro de la Comisaría, hasta la actualidad donde comenzaron a parecer nuevas problemáticas y malestares, que por suerte nos generaron preguntas y la necesaria constitución de un espacio de reflexión. El presente trabajo intenta dar cuenta de ese recorrido que comenzamos a hacer como equipo, cuando dejamos de esperar todo de la institución y pasamos a pensar qué podíamos hacer nosotros para construir un rol saludable en nuestro trabajo.

Un intento de conceptualizar “el malestar”

Intentando romper con la tradicional división entre investigación y actividad académica, por un lado, y la asistencia de los equipos en instituciones, por el otro, intentaremos conceptualizar el malestar que nos afecta como equipo y que indudablemente influye en nuestro trabajo.

A partir de algunos ejemplos, recortados de la cotidianeidad laboral del equipo, que concretizan la idea de Fernando Ulloa: que cuando menos se piensa “salta la liebre”. Esta metáfora, remite a la forma en que los analizadores trabajan en las instituciones (Saidón, 2005).

Casualmente, uno de los pocos días donde nos encontrábamos todo el equipo en la Comisaría, comenzamos a conversar respecto al trabajo y una compañera dijo una frase que generó eco en el resto del equipo “me siento una empleada estatal”. En realidad somos empleados estatales, pero esa frase funcionó como un analizador (Lourau, 1981) en tanto reveló un conflicto que hasta el momento no habíamos reconocido, al menos con tanta claridad. Esa frase nombraba algo en lo que nos habíamos convertido y que nada tenía que ver con nuestro deseo a la hora de incorporarnos a nuestra tarea: roles burocratizados, aplastamiento, falta de creatividad, de proyectos, de deseo puesto en la tarea. En este sentido nos hizo eco el concepto de Fernando Ulloa de cultura de la mortificación: “Le asigno el término “mortificación”, más que al obvio valor que lo liga a morir, el de mortecino, por falta de fuerza, apagado, sin viveza” [...] (Ulloa, 1995: 239)

A esto podríamos agregar otros indicadores que señala el autor: resignación, mal humor, la merma de la inteligencia, de la creatividad, falta de placer en el trabajo y cierto cansancio, fatiga que se vivencia en el cuerpo.

Otro analizador que aparece es la “urgencia”: la demanda de las personas que padecen violencia, las demandas de la institución, exigen tanta celeridad que es muy difícil hacer un corte que permita reflexionar. Reunirnos como equipo se significa, en referencia a la urgencia, como una pérdida de tiempo, ante la gravedad con la cual se presentan los casos. Los informes que pide el juez también tienen un plazo breve para responder. La urgencia se transformó en una significación central, de hecho cualquier respuesta que no se base en la urgencia, queda devaluada por comparación: están descansando, se pierde tiempo. Pero contrariamente casi ninguna situación de violencia se resuelve en la urgencia: en general para que una mujer pueda salir de una situación de violencia se requiere acompañamiento en el tiempo, tanto de sus redes familiares, institucionales, como de profesionales de los equipos interdisciplinarios. Es un mito que en la urgencia algo se pueda resolver. Esta creencia lleva a la frustración de cualquier trabajador que se desarrolle en esta temática, porque si no se trabajan, con tiempo, todas aquellas condiciones psíquicas y socio-económicas que sostienen ese vínculo con la persona violenta, probablemente la violencia se repita.

Desde nuestra experiencia como equipo, este problema es general, puesto que hay muchas instituciones que abordan la urgencia, y generalmente desconectadas entre sí, y muy pocas organizaciones que desarrollan la tarea de acompañamiento y

seguimiento de los casos. En este sentido pensamos que el problema de la sobrevalorización de la urgencia trasvasa los límites del equipo y la institución, para constituirse en un problema social, que en todo caso la institución reproduce. Sin duda, si algo caracteriza nuestra época, es la dificultad de lograr la necesaria espera para el logro de la satisfacción, todo tiene que ser inmediato, de hecho hasta sufrir es una pérdida de tiempo, la exigencia de estar “siempre listos”, se repite en nuestra institución y en el equipo, que obviamente lo hace de manera singular, de acuerdo a las características de nuestra institución. En este sentido, lo histórico social, es texto en una institución y no contexto.

Las instituciones son espacios concretos de producción de sentido, y de formas de organización, singulares y difícilmente generalizables, ya que pertenecen a un contexto socio histórico determinado, es decir, están inscriptas en el dominio histórico y social, en la trama de la historia de las sociedades, de sus transformaciones, de sus crisis y sus múltiples escenarios. (Chairo, 2016: 2)

Si bien, luego de ese encuentro casual, rescatamos la importancia de conversar y nos planteamos constituir un espacio de reunión de equipo, que implique cierta regularidad: las urgencias en el trabajo, las situaciones de violencia que aparecen cada vez con mayor crueldad, la situación de vulnerabilidad con la que se presentan la mayoría de las personas, fue llevando a que ese espacio de encuentro y conversación se diluya.

Ahora nos preguntamos: ¿Cómo sostener el trabajo sin un espacio de encuentro? ¿Se puede generar un trabajo interdisciplinario sin la existencia de una reunión de equipo, sostenida con cierta regularidad? Esto parecía un imposible, la premura por responder a las urgencias y las exigencias institucionales no permitían la constitución de tal espacio.

Otro analizador, o mejor dicho un desviante (Lourau, 1981): notamos que un compañero buscaba reiteradamente material sobre el síndrome de *burnout*. Esta situación nos generó preguntas en los compañeros: por un lado ese término nos convocaba, nombraba algo que nos estaba pasando. En algunos momentos nos encontrábamos leyendo en voz alta los artículos que nuestro compañero buscaba. Esto generó un nuevo encuentro, conversaciones en torno a la necesidad de “salir de la queja” y darle sentido a nuestro trabajo: ¿Qué queremos hacer? ¿Cómo volver

a encontrar ese entusiasmo en realizar una labor vocacionalmente elegida?
¿Podríamos presentar proyectos? ¿Articular mejor el trabajo con el personal
policial? ¿Invitarlos a conversar con nosotros?

El analizador no solamente nos convocó respecto al agotamiento que sentíamos en
nuestro trabajo, sino a la dificultad de pensar una salida colectiva, como cierta
pérdida de la creencia que “si lo hacemos entre todos es mejor”, para creer que
“mejor cada uno lo soluciona a su manera”. Se generó cierta toma de conciencia que
las soluciones que nos dábamos a los problemas eran de forma individual, lo cual
hacía también que las reuniones de equipo perdieran sentido. Reconocimos que en
el grupo, primaba la queja y alguna ocasional infracción (salidas individuales) para
conseguir una pequeña ventaja, que una verdadera “transgresión”, en el sentido de
Ulloa (1995), es decir una respuesta transformadora, que implique jugarse para
cambiar las cosas.

En este sentido, el presente trabajo nos convocó a pensarnos como equipo:
¿Multidisciplinario o interdisciplinario? ¿La interdisciplina se produce o es un término
vaciado de sentido?

En este sentido, Alicia Stolkiner, plantea que:

[...] la simple yuxtaposición de disciplinas, o su encuentro casual no es
interdisciplina. La construcción conceptual común del problema que implica un
abordaje interdisciplinario, supone un marco de representaciones común entre
disciplinas y una cuidadosa delimitación de los distintos niveles de análisis del
mismo y su interacción [...] (Stolkiner, 1999:1)

En el caso de los equipos interdisciplinarios, nuestro sistema de representación
común lo constituye la perspectiva de género que, en general, compartimos, pero en
algunas ocasiones, el otro, el diferente, sentimos que nos estorba, que tira abajo
nuestro trabajo, y al no tener reuniones de equipo establecidas formalmente, se
hace difícil conversar el tema y esto genera una mayor distancia y cierta
imposibilidad de constituir en la práctica una labor interdisciplinaria.

El equipo comenzó a conversar, de manera espontánea, cuando cada uno expuso
su proyecto, lo que quería o hubiese querido realizar en nuestro ámbito laboral, eso
generó una puesta en común, tratar de colaborar con el otro para realizar el objetivo,
visto como un crecimiento colectivo, no personal. Fue en este ámbito de entusiasmo
que surgió la idea de presentar un trabajo en el congreso, que sea colectivo y en

cierta medida sea un comienzo para trabajar la verdadera constitución de un equipo interdisciplinario.

Otra temática que ha generado lazos en el equipo y cierto acompañamiento entre nosotros, es la complejidad del trabajo en situaciones de violencia contra la mujer y los niños/as y adolescentes, que son las situaciones que se nos presentan comúnmente en la consulta. En muchos casos las situaciones son de tal complejidad que debemos luchar con nuestra sensación de impotencia, trabajar sobre los límites de lo que podemos hacer por el otro. En este sentido hay un término acuñado por Fernando Ulloa, que nos pareció pertinente para dar cuenta de la dificultad de trabajar las situaciones de violencia: cierto contagio:

Me interesa destacar que al reflejar el contexto social, la institución pone en marcha un dinamismo merced al cual tiende a dramatizar en sí misma las características del campo sobre el cual desarrolla sus tareas principales, algo así como asumir, a la manera de un contagio, la mortificación de los asistidos. (Ulloa, 1995: 254)

Esta situación de contagio aparecía en cierta fantasía de un traslado, algo que ya no implique atención al público, como una forma de recuperar cierto valor como profesional y tomar distancia respecto a la situación de vulnerabilidad y mortificación de las personas asistidas.

En este sentido, retomando lo planteado anteriormente respecto a la urgencia, las voces de las mujeres que padecen violencia no dejan lugar a dudas respecto a los fracasos de las políticas públicas, que se traducen en frustración y malestar de los actores institucionales que realizamos la asistencia en estos casos. Tomamos un ejemplo paradigmático, donde una mujer que sufrió una situación de violencia de extrema gravedad, al punto que su pareja terminó detenido por ese hecho, se presenta posteriormente para averiguar cómo podía colaborar para lograr la liberación del mismo. Ante dicha situación interrogamos el motivo por el cual quería que liberen al agresor, y la mujer manifestó: “al principio había mucha gente, todos prometieron ayudarme, pero después no había nadie”. La entrevistada necesitaba sostener su familia, a sus hijos y la única opción que encontraba era volver con su pareja, aunque casi terminase con su vida. Esto evidencia, lo que muchas veces escuchamos: el fracaso se genera porque “en el después” no hay nadie, las mujeres

salen del Hogar de tránsito y vuelven al mismo lugar, una y otra vez escuchamos estos relatos en la comisaría.

Esta breve reseña de los casos la realizamos porque nuestros proyectos se basaban en tratar de encontrar alguna resolución a esta problemática. Es decir, correr al profesional de una labor administrativa burocrática, que genera malestar en la tarea, para desarrollar intervenciones relacionadas al seguimiento de los casos: constituir grupos de mujeres que padecen violencia y a la vez grupos de hombres con conductas violentas, coordinados por diferentes profesionales. Como los coordinadores, pertenecemos a la misma institución, esto favorecería la articulación necesaria entre los mismos y el consecuente logro de los objetivos propuestos. Estos últimos, no solamente apuntan a la asistencia y seguimiento, sino que al apostar a un cambio subjetivo, apuntamos también a la prevención de la repetición de situaciones de violencia.

Conclusiones

Para concluir consideramos que en el equipo el cambio más importante se generó cuando dejamos de esperar que las soluciones vengan mágicamente de otro lado, que en realidad nos llevaba a caer en la resignación de “las cosas son así”, a interrogarnos lo que nosotros podíamos hacer como equipo para aliviar el malestar y volver a entusiasmarnos con la tarea. Así se generaron varios proyectos, entre los cuales estuvo escribir este trabajo. Si lo pensamos desde la corriente del análisis institucional, el mismo proceso de escritura del trabajo implicó un análisis de las implicaciones con la institución (Lourau, 1981), un pasaje del sometimiento a la productividad y a la circulación del deseo. Tal vez, cierta apertura del coeficiente de transversalidad (Del Cueto, 2008), cierta producción de pensamiento y acción instituyente. Recuperar a partir de esta producción colectiva cierto sentido gregario del trabajo (Ulloa, 1998) tan necesario para la producción interdisciplinaria de equipo.

Después de mucho tiempo se constituyó nuevamente una reunión de todos los equipos interdisciplinarios convocada por nuestras autoridades. Rescatamos la alegría de encontrarnos y celebramos, justo en este momento del recorrido del equipo, que el dispositivo de reunión de equipo se sostenga desde la dirección, como algo formalmente establecido. Para sintetizar, no encontramos otra manera de sostener un rol saludable, en tiempos de crisis y con problemáticas tan complejas,

que crear lazos con otros, establecer encuentros donde podamos no solamente conversar sobre algún caso que nos hace pregunta, sino sobre nuestros propios malestares: poder nombrar lo que nos ocurre, abre paso a poder analizar, reflexionar y pensar estrategias de cambio. Desde nuestra experiencia, no hay trabajo interdisciplinario posible, ni construcción de un rol saludable en los profesionales, sin el necesario encuentro con el otro, reconociendo la falta de saber, que constituye el motor para producir cierta inteligencia sobre lo que ocurre. “Dispositivos de reflexión como estos se vuelven imprescindibles para sustraerse de la mortificación hecha cultura y restituir la dimensión afectiva y política de la subjetividad” (Cenzano, Lavarello, 2014: 42).

Para terminar, haremos referencia a unas palabras de Alicia Stolkiner, que nombran, al menos en parte, los problemas de este y otros equipos asistenciales que trabajan en instituciones públicas:

Demasiado cerca de las demandas y necesidades sociales, y demasiado lejos de los ámbitos destinados a la reflexión, la temporalidad de estos equipos suele carecer de dispositivos específicos en los cuales conceptualizar rigurosamente sus prácticas. Son estos los espacios en donde pueden pasar de la sustentación pragmática, o intuitiva a la explicitación de los distintos saberes en inter juego. Es entonces indispensable que constituyan e institucionalicen estos dispositivos. (Stolkiner, 1999: 3)

Asimismo, y para finalizar, si bien Alicia Stolkiner (1999) diferencia entre equipos interdisciplinarios e interprofesionales, siendo que el ejercicio profesional deviene, más que nada, del campo de la práctica, nuestra propuesta es intentar romper con estas construcciones binarias en oposición, y sostener la tensión entre academia y ejercicio profesional, tensión desde la cual esta producción fue posible.

Retomando un poco la propuesta de este Congreso “de la interdisciplina a los inter saberes”, nominación interesante en nuestro caso, puesto que principalmente articulamos con los saberes del personal policial. Nos queda pendiente la propuesta de “invitarlos a conversar”, “convocarlos a la reunión de equipo”, cuestión que propuso un compañero, pero no fue retomada por el resto del grupo. Gracias a la producción del presente trabajo, nos quedó resonando a modo de pregunta, el motivo por el cual no nos pusimos a trabajar sobre dicha propuesta. Al menos queda el interrogante para seguir trabajándolo en la próxima reunión de equipo.

Referencias bibliográficas

- Castoriadis, C. (1997). *Lo imaginario: la creación en el dominio histórico social. Los dominios del hombre: las encrucijadas del laberinto*. Barcelona: Gedisa.
- Cenzano Dragun, M.; Lavarello, M.L. (2014). "Cap. 1: Sobre una intervención institucional en el ámbito público. La construcción de un rol saludable en los trabajadores de la salud". En *Libro virtual de cátedra: Psicología institucional*. Edulp. Disponible en <<http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/42516>>
- Chairo, I. (2016). *Una aproximación al concepto de institución*. Ficha de cátedra. Psicología institucional. La Plata: UNLP.
- Del Cueto, A. (2008). "Notas metainstitucionales: el concepto de coeficiente de transversalidad y su aplicación". En *Diagramas de psicodrama y Grupos. Cuadernos de Bitácora II*. Buenos Aires: Ediciones Madres de Plaza de Mayo.
- Lourau, R. (1981). "Cap. 7: Hacia una intervención socioanalítica". En *El análisis institucional*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Saidón, O. (2005). "Cap. 1: ¿Qué hacer con todo lo que se sabe?". En *Pensando Ulloa*. Buenos Aires: Libros del Zorzal.
- Stolkiner, A. (2014). "La interdisciplina: entre la epistemología y las prácticas". En *El Campo Psi*. Recuperado el 4 de marzo de 2014 de <<http://www.campopsi.com.ar/lecturas/stolkiner.ttm>>
- Ulloa, F. (1995). "Cap. 5: La difícil relación del psicoanálisis con la no menos difícil circunstancia de la salud mental". En *Novela clínica psicoanalítica*. Buenos Aires: 1995.